



年《全球 商业行为 规范 声明》

(多种语言的) PDF 版本可从 [BCS.Paramount.com](https://www.BCS.Paramount.com) 获取



目录

BCS



《商业行为规范声明》简介	03	05 充当组织的代言人	22
Paramount《全球商业行为规范声明》为何重要	03	负责任地使用社交媒体	22
实施我们的《商业行为规范声明》	04	代表公司发言	23
查找每节的关键信息	05	参与政治进程	25
01 我们共同的责任	06	06 保护 Paramount 的信息和资产	26
Paramount 的价值观	06	使用和保护 Paramount 的资产	26
员工责任	07	保护 Paramount 数据和个人信息	27
主管、董事	08	尊重知识产权	29
和业务合作伙伴的职责	08	07 以公平、诚实的方式开展业务	31
02 通过提出疑问和报告疑虑来维护我们的《商业行为规范声明》	09	防止贿赂和腐败	31
勇于直言并寻求指导	09	发现和防止洗钱	33
勇于直言与禁止打击报复政策》	10	遵守国际制裁	
报告您的疑虑	11	和出口管制、反抵制和现代奴隶制法律	34
03 营造卓越的工作环境	12	遵守竞争法	36
重视多元化和包容性	12	保留完整、准确的记录	37
营造无骚扰的工作环境	14	防止逃税及协助逃税	39
确保工作场所的健康和安全	16	08 其他信息	40
04 行事符合 Paramount 的最佳利益	17	联系全球 OPENLINE 免费热线	41
避免利益冲突	17	重要公告及资源	42
控制礼品、款待及其他商业惠赠	18		
保密、内幕交易和公平披露	20		

PARAMOUNT《全球商业行为规范声明》为何重要

Bob Bakish 致辞



各位团队成员，

依靠你们的才华、创造力和辛勤工作，我们正在发挥内容的强大力量，让 Paramount 在未来实现不断发展。为了巩固我们良好的发展势头，我们必须坚持一套核心惯例，指导我们如何开展业务并体现公司价值观。

Paramount《全球商业行为规范声明》(或 BCS) 为我们全球组织中的每个人明确了这些一般惯例。《商业行为规范声明》说明了我们在工作场所妥当行为的共同期望，以及作为 Paramount 员工的个人道德和法律责任。它强调我们要致力于培养一种负责任和包容的文化，并指引和帮助我们在工作中应对困难和敏感的情形。请把《商业行为规范声明》视为我们的《Paramount 行为准则》。

我们整个社区必须遵守这些道德标准，因此请阅读《商业行为规范声明》，并在日常活动中践行我们的政策。如果您有任何疑问或疑虑，请通过GlobalCompliance@paramount.com联系 Paramount 全球合规团队。

尽管《商业行为规范声明》非常全面，但是因为我们的商业环境十分复杂，任何行为准则都不可能完全涵盖其中的所有情况。如果您获悉可能违反我们的政策的行为，请勇于直言并向您的经理、部门主管、人力资源业务合作伙伴或 Paramount 的任何合规官或律师报告您的疑虑。

如果您希望获得您所在地点或团队以外的人的支持，请致电 855-833-5027 或访问openline.paramount.com联系我们的报告帮助热线 OPENLINE。您可以随时致电 OPENLINE，也可以根据自己的意愿匿名致电。请注意，您提出的任何疑虑将尽可能保密，我们严禁对举报人进行打击报复。

在我们共同前进的过程中，大家齐心协力，合作无间，我对此非常感激。

此致, Bob

实施我们的 《商业行为规范声明》

《商业行为规范声明》是什么？

Paramount 的《商业行为规范声明》(BCS) 是我们的行为准则。它制定了一套标准,其中明确说明了对为 Paramount 工作、代表 Paramount 行事或以其他方式与 Paramount 有关的每个人的期待标准,既包括高道德标准,也包括遵守所有适用法律。

所有员工都必须阅读、熟悉并证明愿意遵守 BCS。

《商业行为规范声明》适用于哪些人？

此处讨论的标准和指导原则以及所有相关政策适用于所有

- 员工
- 高级职员;以及
- Paramount 及其子公司的董事

而且,我们希望所有供应商、独立承包商、代理及其他与公司有业务往来或代表公司行事的人员也以相同的高标准要求自己。Paramount 坚决只与像公司一样坚守诚信承诺的供应商合作。Paramount 的所有供应商均应熟悉《商业行为规范声明》和 [Paramount 的《供应商合规政策》](#)。

本声明中的任何内容均不得被解释为限制您的权利,或禁止或以其他方式限制您参与受美国全国劳资关系法保护的任何活动。

如有疑问,应当怎么做

如对本声明中所述的议题有疑问或需要更多指导,请咨询:

- 您的经理
- 人力资源代表
- 合规官

若您是董事会成员,请咨询 Paramount 的企业秘书或首席合规官。

其他信息:

《商业行为规范声明》是我们的全球行为准则,但任何单一的指南都无法囊括一个全球组织面临的所有问题和适用的所有政策。除了《商业行为规范声明》中的政策外,我们的内联网上还有各种重要的、针对具体情况的部门政策,员工还应注意并参考这些政策。此外,Paramount 和《商业行为规范声明》的政策将始终考虑当地法律。



查找每节的关键信息

《商业行为规范声明》文档是如何组织的？

- 第一节说明了《商业行为规范声明》的重要性，以及您使用它所需的资源。该部分重点阐述公司的价值观，说明如何提出疑虑，并概述了如何使用该文档。
- 声明的后半部分针对特定的政策主题提供指导。每项政策均包含类似的信息和资源：

为什么它很重要
解释为何该主题对公司取得成功，对我们开展工作，对公司成为优秀的全球公民具有重要意义。

更详细的资源链接
一些《商业行为规范声明》政策包括超链接，可引导我们在内联网上获得与该主题相关的更详细的指导和政策。

以符合 Paramount 最佳利益的方式行事

避免利益冲突



为什么它很重要

为了取得成功，加强我们的业务，我们必须尽可能地做出最佳的业务决策。

当家人或个人利益妨碍员工代表公司做出良好、客观的业务决策时，就会产生利益冲突。利益冲突的基本因素是员工在个人利益和 Paramount 利益之间出现分歧（难以取舍）。

员工在与第三方、供应商、客户、承包商进行谈判、提出业务建议、开展商业交易时必须始终以 Paramount 的最佳利益为准则。即使看似存在利益冲突的情况也会危害公司在员工、客户、供应商、公众中树立的诚信和声誉。

因此，我们采取措施避免发生且应披露 Paramount 的最佳利益与个人利益和关系之间的冲突。Paramount 在对任何冲突或潜在冲突的披露进行审查时始终会考虑当地法律。

利益冲突的示例

- 为 Paramount 的客户、供应商、竞争对手或任何跟踪 Paramount 或 Paramount 所在行业的分析师工作或从事此等公司或人员处获取报酬。
- 与亲属拥有或管理的供应商进行业务往来。
- 在 Paramount 的交易中谋取个人经济利益。
- 违反公司政策收受供应商的礼品。
- 由于第二份工作而无法履行在 Paramount 的工作职责。

为什么它很重要

- 接受尚未正式披露和获批准的外部职位（例如，兼职或董事会席位）。
- 在工作过程中假公济私，在不符合 Paramount 最佳利益的条件下，把业务机会提供给自己与有人际关系的一方。

您应将哪些内容作为潜在冲突予以披露？

问：假如您的家庭成员（或亲密的朋友）拥有一家企业，该企业向 Paramount 提供产品或服务，您是否应把这种情况作为潜在的利益冲突予以披露？

答：是，即使您本人不负责做出与该供应商直接相关的决策，您仍然应当披露此等信息。Paramount 审核之后可能会判定这种情况不存在实际的利益冲突。

若您本人负责做出与该供应商直接相关的采购决定，Paramount 可以判定这种情况存在实际利益冲突，并会采取相应的补救措施。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ❶ 绝不容许亲友干预业务决策或干扰工作环境。
- ❷ 通过 Paramount 在线培训网站上的《避免利益冲突政策》及时向 Paramount 披露任何潜在的或实际存在的利益冲突；情况发生变化时及时更新并重新提交披露表。
- ❸ 代表 Paramount 开展业务活动时，应当避免可能会影响或看似会影响公司决策的个人业务考量而使错误的投资、经济利益或其他关系。
- ❹ 在代表 Paramount 开展业务时，不接受来自与 Paramount 进行任何交易的任何个人或企业的可能影响决策的费用、佣金或其他个人利益。

17

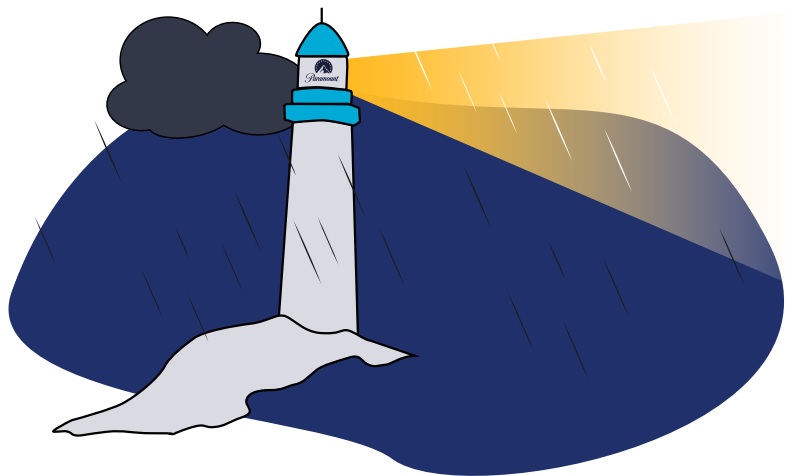
如何在日常工作中运用这一指导原则
本节包含一系列要点，其中列举了为了遵守我们的政策，要遵守和避免的具体行为示例。

提问对象
在每项政策的底部，您都可以找到 Paramount 团队成员的内部电子邮件地址，这些团队成员是解决有关该政策的具体问题的最佳联系人。

PARAMOUNT 的价值观

这些是我们作为同一个 Paramount 大家庭共同遵守的原则。

它们定义了我们渴望实现的理想，并指导我们如何开展业务和相互对待。我们的价值观共同构成了我们公司和我们努力建设的企业文化的基石。



我们的价值观

乐观和决心

我们坚信，我们可以驾驭未来并蓬勃发展。

包容性与协作

我们接受新的多元化声音，谨慎行事，共同努力抓住机遇，应对挑战。

敏捷性和适应性

我们以创业思维思考问题，灵活适应变革，快速行动，预测并创造未来。

员工责任



为何《商业行为规范声明》如此重要？

我们是一个大家庭。因此，我们必须对自己、对对方负责，促进一种让人人共同发展的文化。所有员工遵守公司的价值观，按照《全球商业行为规范声明》的要求行事，就能够实现共同发展。

《商业行为规范声明》是 Paramount 致力于以合乎道德、遵守业务所在地法律的方式开展业务的承诺。它还是道德和法律合规方面的实用资源，为员工提供信息和指南，指导员工正确行事。

《商业行为规范声明》包含对公司多方面政策的概述。您理解并遵守《商业行为规范声明》将有助于我们保持诚信和尊重法律的文化。这对于获得和维护许多利益相关者的信任，以及维护我们的声誉和长期业务成功至关重要。

《商业行为规范声明》中的许多条款基于 Paramount 业务所在地员工和董事适用的法律和政府规章。

其他政策反映了 Paramount 坚决维护一种不存在任何形式的歧视和骚扰并且有利于我们业务的合法、合乎道德的工作场所。

您有责任熟悉《商业行为规范声明》

请仔细阅读《商业行为规范声明》，确保您了解每个章节。

作为一名员工，您有义务熟悉《商业行为规范声明》的所有内容，如有疑问，应当及时提出，如发现可疑行为应当立即报告。

收藏、保存并定期查阅本文档

《商业行为规范声明》是每位员工都应经常参考的一项重要业务资源，特别是在您在选择合乎道德规范、遵守法律法规以及服从公司业务目标的行动方面遇到疑问的时候。我们强烈建议您将[BCS.Paramount.com](https://www.paramount.com/global-business-conduct-statement)上《商业行为规范声明》的链接加入书签，以便在需要时随时查阅。

其他在线培训

除了此文档之外，员工还将接受[在线培训](#)，进一步了解《商业行为规范声明》的各个条款及相关的基本政策。接受此培训后，您即需要证明自己理解《商业行为规范声明》并已恰当地披露了某些信息。



我们共同的责任



主管、董事和业务合作伙伴的责任

领导和主管

负责领导、管理他人的员工必须承担额外责任, 发挥表率作用, 担当行为模范, 创造合乎道德规范的氛围, 践行共同价值观。作为领导者或经理, 您应:



供应商和业务合作伙伴

与外部组织合作是开展业务的重要组成部分。由于与 Paramount 合作的组织机构可以被视为 Paramount 的延伸, 因而这些组织机构必须遵守与 Paramount 员工相同的高标准。我们希望所有供应商和业务合作伙伴仔细审阅、理解并遵守《[供应商合规政策](#)》以及 Paramount 的《[商业行为规范声明](#)》中的相关条款。

董事

董事会成员若对本声明所讨论议题存有疑问或需要更多指导, 请咨询 Paramount 首席合规官或企业秘书。



通过提出疑问和报告疑虑来维护我们的《商业行为规范声明》



勇于直言并 寻求指导

为了鼓励创造性和创新，我们还必须营造一种让员工愿意分享想法和提出疑虑的工作环境。当员工愿意分享不同看法、提出替代方案时，我们才能做到最好。

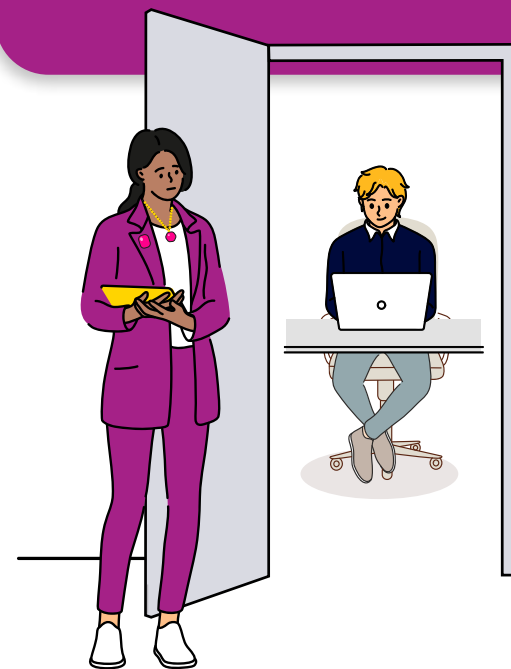
鼓励勇于直言

同样地，在工作中发现不当或可疑的行为时必须勇于直言。鼓励员工大胆勇于直言，可以推动创造和创新，还可以让每位员工积极遵守道德规范，践行公司价值观和本《商业行为规范声明》设定的标准。正因如此，Paramount 制定了一项特殊的重要政策，该政策表明公司在鼓励员工勇于直言与禁止打击报复方面的期望。

上报疑虑

Paramount 的《[勇于直言与禁止打击报复政策](#)》明确表达了公司期望员工在发现违反《商业行为规范声明》的行为时能够大胆直言，提出问题。若无法自在地向直接上级报告问题，可参阅公司相关政策，了解[如何\(须遵守当地法律\)上报疑虑或以匿名方式举报](#)。

Paramount 严禁对善意举报、协助解决诚信问题的人员采取打击报复行动。打击报复行动违反公司价值观。实施报复行为的人员可能会受到纪律处分，最严重的处分包括辞退。



通过提出疑问和报告疑虑来维护我们的《商业行为规范声明》



《勇于直言与禁止打击报复政策》



为什么它很重要

我们都希望在符合道德规范、相互尊重的职场环境里工作，能够在职场中表达想法，直言不讳，提出问题。

大型组织里偶尔会出现问题，但若对这些问题置之不理，不解决或没有发现这些问题，不良行为就会泛滥。

因此，每位员工都对自身、对公司、对其他员工承担责任，对不当行为提出疑问，反映疑虑并举报不当行为。作为一家组织，Paramount 始终确保有一种安全的方式供员工善意地报告不良行为。我们严肃对待员工所举报的问题。正因如此，Paramount 严禁对善意举报、协助解决诚信问题的人员采取打击报复行动。

Paramount 员工必须报告可能违反《商业行为规范声明》中的政策的行为，或涉及潜在骚扰或歧视的任何情况或疑虑，以确保这些行为得到快速和适当的处理（依照当地法律规定）。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 当发现可能违反 Paramount 《商业行为规范声明》中的政策或任何其他公司政策的行为时，请勇于直言、提出疑问并上报疑虑。
- ▶ 勇于承担责任，(及时)报告疑虑，不要互相推诿责任。
- ▶ 报告关于骚扰和歧视的任何疑虑，无论是您经历的还是观察到的。
- ▶ 如果您认为不能无所顾忌地在您所属部门或地点报告您的疑虑，可通过其他渠道进行举报。
- ▶ 熟悉 Paramount 的匿名举报热线 OPENLINE。
- ▶ 绝不对进行善意举报或善意帮助处理举报的员工实施打击报复行为。

如需详细信息，请联系[全球合规办公室](#)。



报告疑虑

举报不良行为的渠道

您的经理:若您能够无所顾忌地向直属经理举报,且直属经理未参与相关不良行为,则可以安排与直接经理单独会谈,讨论发现的不良行为。

但是:若无法自在地与经理交谈,可以尝试向下述人员举报:

部门主管

或

您的人力资源代表

但是:如果无法自在地与上述人员交谈,请尝试向以下人员举报:

您所在业务单位的律师

或

员工关系团队

但是:如果不愿意与上述人员联系,还可以尝试向下述人员举报:

Paramount 的总法律顾问

或

Paramount 的合规官

或

可以不通过以上渠道,而是直接以匿名方式通过 [OPENLINE](#) 进行举报。

通过 OPENLINE 举报

如果您希望与您所在地点或团队以外的人员讨论您的疑问或疑虑,您可以选择通过 [OPENLINE](#) (Paramount 的匿名服务热线) 进行举报。OPENLINE 一周 7 天、每天 24 小时全天候开放。您可以选择保持匿名(但须受当地法律约束)。但是,告知身份对解决问题更加有利,这样公司可以在适当的情况下跟进问题并获得更详细的信息。您可以通过电话或电脑访问 OPENLINE:

拨打 OPENLINE 免费电话 1-855-833-5027, 或点击 [此处](#) 查看您所在国家/地区的免费电话号码。

董事会成员举报程序

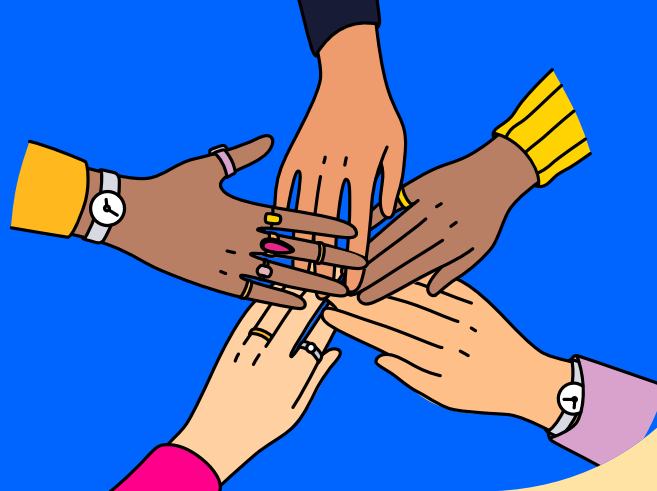
董事会成员应当向企业秘书或提名和管理委员会主席举报。

访问 OPENLINE 网站 [OPENLINE.Paramount.com](https://www.paramount.com/openline)



营造卓越的工作环境

重视多元化、包容性



为什么它很重要

我们致力于将公司打造成体现、弘扬和提升受众多元化的包容性场所。我们专注于营造良好环境，从职业角度和个人角度支持所有员工，确保员工在工作中展现真实的自我，通过融汇员工、受众、合作伙伴丰富的多元性推动创造、创新，提高效率。

此外，与多元化的自有企业合作，以及吸引少数族裔企业和少数族裔金融机构的参与，对我们的周边社区产生了积极的影响。通过与这些供应商合作，我们正在帮助增加当地层面的支出和消费，同时改善我们的客户、消费者和员工生活和所在的社区。此外，当我们利用多样化的供应商时，它促进了供应链中的竞争，并为我们引入了新的创新商业解决方案。

其他资源

- [全球包容性资源中心办公室](#)
- [员工资源组新成员注册](#)
- [Paramount 多元化和包容性计划](#)
- [Paramount 供应商多元化网站](#)

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 促进平等聘用每位员工。
- ▶ 确保所有聘用决定均基于应聘人员的个人能力和公司的业务需求，而非基于种族、肤色、民族、祖籍国、宗教、信仰、性别、性取向、社会性别、性别认同、性别表现、年龄、婚姻状况、身高、体重、残障情况、服兵役情况、公民身份或任何其他受适用法律保护的个人信息特征。
- ▶ 此承诺适用于公司业务和运营的方方面面，从节目和影片到员工福利、项目、聘用、发展，范围广泛。
- ▶ 认可并尊重员工和理念多元化对职场的价值，确保所有员工得到尊重和平等对待，完全发挥员工的潜能。
- ▶ 让担任领导职务的人员负责创建、发展、推动、倡导多元化、多文化背景的工作团队和供应链，始终以身作则，践行和倡导 Paramount 的多元化和包容性原则。



重视多元化、包容性



常见问题

问：什么是多元化？

答：多元化是指包括或涉及来自不同背景[包括但不限于种族和民族、性别和性别认同、性取向、社会经济地位、语言、文化、祖籍国、宗教信仰、年龄、(残障)状况和政治观点]的人的实践或氛围。

问：什么是包容性？

答：包容性是指所有人都受到尊重、得到重视、获得支持的状态。

问：什么是[员工资源组](#)？如何加入？

答：Paramount 员工资源组 (ERG) 提供技能培养研讨会、指导计划、业务重点小组、人脉拓展机会、社区服务项目和文化/传承月庆祝活动，以进一步展示 Paramount 在营造包容和归属文化方面的承诺。若要参与任何 ERG，请在[此处](#)填写会员表格，或发送电子邮件至 GlobalInclusion@Paramount.com。

问：Paramount 拥有哪些多元化和包容性 (D&I) 计划和资源？

答：Paramount D&I 计划包括 Nick Artist 计划、Nick Writing 计划、Paramount 展示、Paramount 指导计划、音乐展示、Paramount 作家指导计划、Viewfinder 新兴导演计划和 Paramount 供应商多元化计划。点击[此处](#)了解有关我们的 D&I 计划的更多信息，或查看 Paramount 的 ESG 报告。

问：什么是供应商多元化？

答：供应商多元化计划涉及组织在其采购流程纳入不同类别的供应商。Paramount 的供应商多元化计划的参与者可以持有外部认证，也可以通过经批准的内部流程获得认证，这些参与者包括女性所有企业、LGBTQ+ 所有企业和退伍军人所有企业。

问：供应商多元化计划中包括哪些不同的类别？

答：若要参与 Paramount 的供应商多元化计划，供应商必须持有有效的少数族裔、女性或同性恋、双性恋、跨性别、残疾人、退伍军人所有企业认证，或通过 Paramount 批准的流程之一获得自我认证。

如需详细了解我们对多元化和包容性的支持，请联系[全球包容性办公室](#)。

如对潜在违反本政策的行为有任何疑问，请联系您的人力资源代表或员工关系团队。



营造无骚扰的工作环境

为什么它很重要

Paramount 认为每位员工, 不论其种族、肤色、民族、祖国、宗教、信仰、性别、性取向、社会性别、性别认同、性别表达、年龄、婚姻状况、身高、体重、残障情况、服兵役情况、公民身份或受适用法律保护的任何其他个人特征, 都有自己的尊严, 应当得到尊重。

我们绝不纵容任何形式的骚扰, 不论是发生在办公场所的骚扰, 还是发生在(现场或线上)会议、差旅、社交活动等工作相关场合的骚扰(性骚扰及其他骚扰)。骚扰包括导致工作环境存在胁迫、欺凌、令人不快或充满敌意并影响员工工作表现的言语、肢体、视觉行为。

此外, Paramount 认为, 无论个人是否属于受保护的类别, 其所处的环境均不应存在职场欺凌和虐待行为。

简而言之, 每位员工都有权要求在与包括经理、销售商、供应商、客户、访客、独立承包商在内的人员共事时感觉安全。

骚扰的例子有哪些:

- 在发表意见或开玩笑时贬低或蔑视他人, 对他人种族、肤色、年龄、性别、性别表现、性取向及受法律保护的其他个人特征的诋毁。
- 展示、散播或保存嘲弄、侮辱某个群体或个人, 或对某个群体或个人存有敌意的文字或图片资料。
- 散布或保存包含色情、淫秽或性暗示信息的内容。
- 提出约会要求, 或不受欢迎的性挑逗, 且对方明确或逐渐明确表示不欢迎此等提议或性挑逗。

- 以提供或不提供工作待遇为条件提出不受欢迎的性要求。
- 做出不当肢体行为或具有威胁性的肢体行为, 例如令人厌恶的触碰, 阻止或妨碍他人移动。

什么是欺凌和辱骂行为:

欺凌或辱骂行为(无论该人是否属于受保护的类别)包括反复使用侮辱、贬损性言论和绰号;威胁、恐吓或羞辱性言语或身体行为;以及无端诋毁一个人的工作表现。单一行为可能不构成欺凌, 除非它特别严重和极端。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 熟悉并遵守 [Paramount 的无歧视和反骚扰政策](#)以及本声明中关于重视多元化、包容性的指导原则。
- ▶ 绝不就他人的种族、肤色、民族、祖国、宗教、信仰、性别、性取向、社会性别、性别认同、性别表达、年龄、婚姻状况、身高、体重、残障情况、服兵役情况、公民身份及受到适用法律保护的任何其他个人特征发表不当言论, 绝不发表具有性意味的不当言论(例如对他人身体、外貌发表评论), 绝不提出具有妨碍性的个人疑问或评论。
- ▶ 保持行为举止得体, 始终留意自身行为和言论, 以免被他人误解。
- ▶ 拒绝参与任何包含性意味的公开活动, 不论此等活动是否受欢迎。
- ▶ 绝不展示、传输、参与任何性冒犯、明显或可能触犯多元化工作环境的物品、内容、行为(例如制作或通过电子邮件、语音邮件、社交媒体、Slack 或其他渠道分享暗讽或冒犯他人的笑话、漫画、信函、公告、图片或请柬)。
- ▶ 使用社交媒体时始终遵守 Paramount 在反骚扰方面的指导原则。
- ▶ 向经理或人力资源部、员工关系部或法务部人员或 [OPENLINE](#) 举报骚扰行为; 在非分提议或不当行为遭到拒绝后, 或在此等行为遭到举报后, 不得实施打击报复活动。

营造无骚扰的 工作环境



工作场所约会指导原则：

问：我是否可以向某位同事提出约会？

答：可以，但是如果您的请求被拒绝，您不应继续询问或追求您的同事。我们鼓励所有员工之间建立职业关系。我们也认识到，有时同事之间可能会形成恋爱关系或亲密关系。当这种情况发生时，员工应仔细思考，并尽量减少对工作环境的影响。

问：如果我开始与同事建立关系，我是否需要做什么？

答：Paramount 理解，同事之间可能会形成双方自愿的亲密关系。如果涉及的员工是上下级关系（无论是直接或间接）、在同一业务部门工作，或者其工作合理地有可能交织，则他们必须立即向人力资源部披露该关系（关于此披露的法定权利和义务可能因美国以外的国家/地区而异）。我们要求进行披露，以便尽量减少和管理此类双方自愿关系对相关当事双方及其同事可能产生的影响。请注意，就本政策而言，“关系”一词是指任何恋爱或性互动。

问：如果我发表了某个不打算造成任何伤害的评论，但另一名员工受到冒犯，我是否会违反该政策？

答：是。骚扰法的解释方式不考虑您是否打算冒犯。重要的是其他员工是否将您的评论解读为令人反感还是骚扰。这就是为什么务必始终意识到他人可能如何看待或误解我们的行为和评论。如果您认为某件事可能被解读为具有冒犯性，请不要做这件事。

问：我部门的同事有时会开玩笑，这让我感到不舒服。其他同事有时很感兴趣，所以我想知道我是否过于敏感。有什么我可以做的吗？

答：Paramount 致力于提供一个无骚扰的工作场所。如果您的同事的评论让您感到不适，请与您的经理（如果您的经理未参与）交谈，或者联系您的[人力资源代表](#)或[员工关系团队](#)。



确保工作场所的健康和安全

为什么它很重要

在工作中保证身心安全以及创造良好的工作环境是有创造力、有创新力和取得成功的先决条件。环境、健康和安全监管要求是我们安全工作实践和环保先行实践的基石。通过遵守这些法规并对最佳实践负责，我们以建设性的方式展示出对价值观的承诺，推动公司取得成功，并最终使 Paramount 成为这样一种雇主：每个人都知道自己的安全至关重要，并且为自己个人和集体对环境作出的贡献感到自豪。



健康和安措施的示例：

- 在纽约市开展的消防演练、在加州开展的地震逃生演习、在那什维尔开展的龙卷风逃生演习。
- 如发生受伤，向我们的风险管理团队提交事故报告。
- 在维修前锁定设备。
- 在工作场所中使用化学品之前，请先查看安全数据表。
- 我们所有地点的安全计划。
- 生产现场的安全性评估。
- 在无障碍区域张贴健康和安全工作规范。
- 定期对员工进行有关必要安全实践的新闻、高空作业、操作或维修机械和/或电气设备的培训。
- 妥善处理危险废物和电子垃圾。
- 在办公室或工作现场使用指定的废物专用容器。
- 报告化学品或燃油泄漏。
- 确定节能机会。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- 坚持规定的安全工作规范，并指导他人也这样做。
- 向您的主管或环境健康与安全部门报告工作场所的健康和安全隐患。
- 符合并超越监管法规的要求。必要时正确使用和穿戴个人防护装备 (PPE) (坠落防护、安全眼镜、呼吸防护等)。
- 要求业务合作伙伴、销售商、供应商在安全的环境中以对环境负责的方式开展其各自的业务。
- 解决日常工作流程中的健康和安全隐患。
- 及时为相关的受众开展安全培训。
- 记录和报告事件。经理和员工共同实施和维护安全的工作环境。经理支持并要求其团队遵守安全措施和最佳实践。员工通过遵守安全措施来配合经理。
- 无论您在哪里工作，公司都鼓励积极的安全文化。

如需更多信息，请访问“[环境健康与安全](#)”页面，或联系您的[人力资源代表](#)、[劳资关系部](#)或[EHS 代表](#)。

以符合 Paramount 最佳利益的方式行事

避免利益冲突



为什么它很重要

为了取得成功、加强我们的业务，我们必须尽可能地做出最佳的业务决策。

当家人或个人利益妨碍员工代表公司做出良好、客观的业务决策时，就会产生利益冲突。利益冲突的基本因素是员工在个人利益和 Paramount 利益之间出现分歧（难以取舍）。

员工在与第三方、供应商、客户、承包商进行谈判、提出业务建议、开展商业交易时必须始终以 Paramount 的最佳利益为准则。即使是看似存在利益冲突的情况也会危害公司在员工、客户、供应商、公众中树立的诚信和声誉。

因此，我们采取措施避免发生且应披露 Paramount 的最佳利益与个人利益和关系之间的冲突。Paramount 在对任何冲突或潜在冲突的披露进行审查时始终会考虑当地法律。

利益冲突的示例

- 为 Paramount 的客户、供应商、竞争对手或任何跟踪 Paramount 或 Paramount 所在行业的分析师工作或从此等公司或人员处获取报酬。
- 与亲属拥有或管理的供应商进行业务往来。
- 在 Paramount 的交易中谋取个人经济利益。
- 违反公司政策收受供应商的礼品。
- 由于第二份工作而无法履行在 Paramount 的工作职责。

- 接受尚未正式披露和获批的外部职位（例如，雇佣或董事会席位）。
- 在工作过程中假公济私，在不符合 Paramount 最佳利益的条件下，把业务机会提供给自己有人际关系的一方。

您应将哪些内容作为潜在冲突予以披露？

问：假如您的家庭成员（或亲密的朋友）拥有一家企业，该企业向 Paramount 提供产品或服务。您是否应把这种情况作为潜在的利益冲突予以披露？

答：是，即使您本人不负责做出与该供应商直接相关的决策，您仍然应当披露此等信息。Paramount 审核之后可能会判定这种情况不存在实际的利益冲突。

若您本人负责做出与该供应商直接相关的采购决定，Paramount 可以判定这种情况存在实际利益冲突，并会采取相应的补救措施。

如何在日常工作中运用这一指导原则

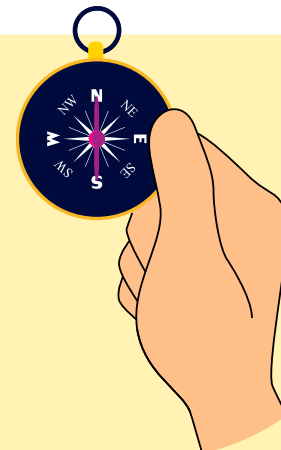
- ▶ 绝不容许亲友干预业务决策或干扰工作环境。
- ▶ 通过 Paramount 在线培训网站上的《[潜在利益冲突披露表](#)》及时向 Paramount 披露任何潜在的或实际存在的利益冲突；情况发生变化时及时更新并重新提交该披露表。
- ▶ 代表 Paramount 开展业务活动时，应当避免受可能会影响或看似会影响公司决策的个人业务考量驱使而缔结的投资、经济利益或其他关系。
- ▶ 在代表 Paramount 开展业务时，不接受来自与 Paramount 进行任何交易的任何个人或企业的可能影响决策的费用、佣金或其他个人利益。

如需了解详细信息，请参阅更为详细的[《利益冲突政策》](#)介绍或联系[全球合规办公室](#)。



以符合 Paramount 最佳利益的方式行事

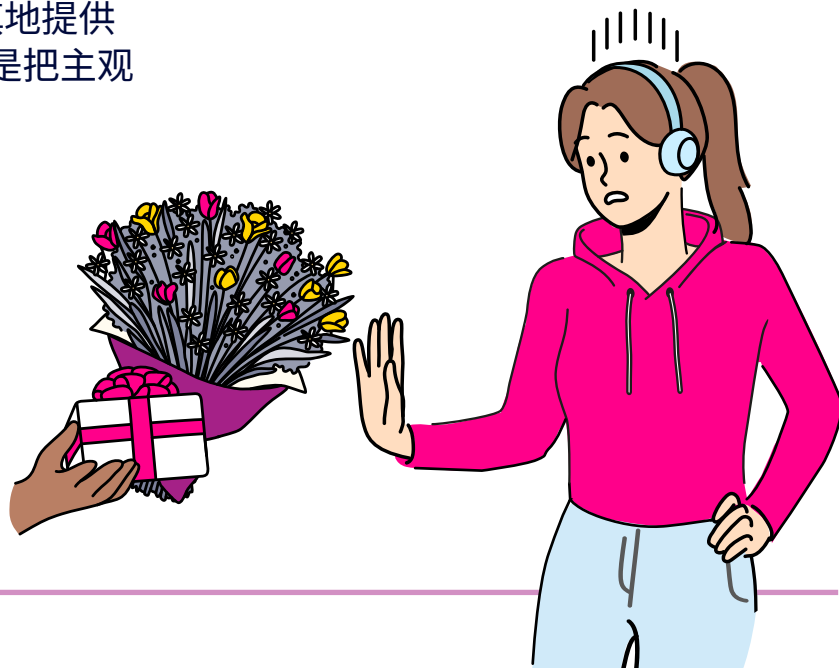
控制礼品、款待及其他商业惠赠



为什么它很重要

Paramount 严格的道德标准是 Paramount 与其他个人和企业建立业务关系的基石。虽然开展业务时经常要建立并促进与客户、供应商和其他第三方的关系,但我们必须始终根据本《商业行为规范声明》和公司相关政策,谨慎地提供或接受礼品、餐宴、款待。人们总是把主观认知误当作客观现实。

在未经法务团队适当批准的情况下,若此等开支超过公司政策规定的金额,则可视作相关的业务决策是通过赠送礼品、款待或其他商业惠赠而达成的,并非基于我方产品和服务的优势。因此,我们应当避免任何不合宜的礼品,以免他人推断其中存在利益冲突或推断业务决策是通过不正当手段达成的。



如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 了解[《全球差旅及费用政策》](#)规定的礼品限制和现金限制。
- ▶ 绝不收受与 Paramount 有交易关系的任何个人或企业的费用、佣金或其他个人好处。
- ▶ 使用在线培训门户左侧的[《潜在利益冲突披露表》](#),立即披露您收到或提议向您提供的任何超过 500 美元(或等值当地货币)的礼品。
- ▶ 绝不向公司现有的或潜在的供应商、客户、竞争对手索要或接受其提供的任何金额的现金牟取私利。
- ▶ 向与公司有业务关系的任何人员提议提供或提供的款待、餐宴、交通、礼品及其他礼遇应当保持在合理范围内且与正在开展的业务相称(参阅 Paramount [《全球差旅及费用政策》](#),了解公司对提供有价值物品的具体限制)。

以符合 Paramount 最佳利益的方式行事

控制礼品、款待及其他商业惠赠

常见问题

问：我是否必须披露所有的礼品、款待及其他惠赠？

答：只要收到的物品价值低于 500 美元（或等值当地货币），并且不以任何方式对您施加义务或影响您的决策，就无需披露。如有任何疑问，请咨询您所在公司的人力资源代表或全球合规部门。

问：与供应商顺利完成某个项目后，该供应商赠送体育比赛的门票给 Tom 作为表达感谢的礼物。Tom 应采取哪些步骤来确定他能否保留这些门票？

- 答：
1. 确保票价（包括交通费等）不超过 500 美元（或等值当地货币）。
 2. 判断是否会在该活动中开展业务。
 3. 使用在线[《潜在利益冲突披露表》](#)披露收到超过 500 美元（或等值）的任何礼品。请注意，如果您不确定一件昂贵的礼物的价值，最好是披露它，如有任何问题，全球合规团队的成员将联系您。
 4. 确保收受礼品不会对他在未来对该供货商做出客观决策的能力造成影响。

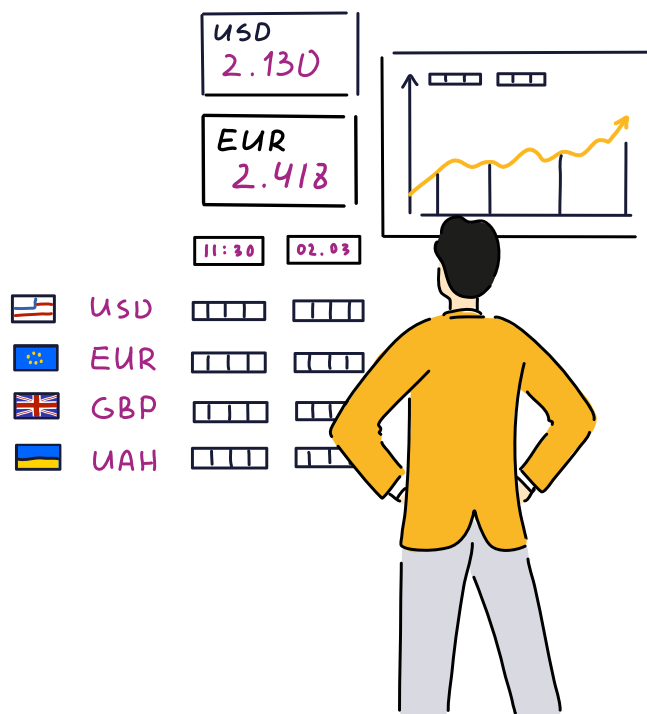


如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 绝不通过支付疏通费来解决与供应商、客户或政府公职人员的冲突，例如在知道支付的款项将被转交给其雇主的情况下仍然把款项支付给某个人。
- ▶ 如若事先未与 Paramount 的法律或合规部门商议，绝不向政府公职人员提供礼品或发出款待邀请。
- ▶ 向与公司有业务关系的人员拟议提供或提供的款待、餐宴、交通、礼品及其他礼遇应当保持在合理范围内且与正在开展的业务相称（参阅 [Paramount《全球差旅及费用政策》](#)，了解公司对提供和接受有价值物品的具体限制）。

有关提供礼品的更多信息，
请查看 [Paramount 的《全球差旅及费用政策》](#) 或联系
T&E 团队寻求指导。
有关收受礼品的问题，请联系 [全球合规部](#)。

保密、内幕交易和公平披露



为什么它很重要

在开展 Paramount 业务活动时,员工经常会获知与 Paramount 及其业务、客户、潜在客户及其他第三方相关的保密信息或专有信息。

滥用此等信息可能会损害 Paramount 的业务和声誉。因此,每位员工都必须维护托付给我们的所有信息的保密性——经 Paramount 授权或按照法律规定应当披露的信息除外。

内幕交易属于违法行为。因此,在任何情况下,我们均不得在持有与证券或金融工具相关的重大非公开信息(“MNPI”)时买卖、鼓励他人买卖或推荐该等证券或相关金融工具。重大信息是指理性投资者在决定购买、持有或出售证券时认为重要的信息。

此外,Paramount 还受到禁止选择性披露 MNPI 的法规和规定的约束。这些法规和规定禁止向证券分析师、市场专业人士和其他人分享 MNPI(口头或书面),除非是广泛且同时向公众披露此类信息。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 绝不在适宜的工作渠道外公开讨论公司的保密或敏感信息,包括在网络在线、聊天室、网站、博客等渠道讨论或通过 Facebook、LinkedIn 和 Twitter 等社交媒体进行讨论。
- ▶ 切勿发表对 Paramount 不利或有损于我们作为 Paramount 代表形象的言论。
- ▶ 绝不使用与 Paramount 及其竞争对手或所在行业相关的信息协助投资者或其他分析师,除非工作职责明确要求。
- ▶ 在持有 MNPI 期间,切勿买卖 Paramount 股票或其他证券。
- ▶ 绝不“泄密”,泄密指传达 MNPI 用于买卖 Paramount 股票或其他证券;具备相应职权的执行管理人员授权披露 MNPI 的情况除外。

如需了解更多信息,请联系
公司证券法律团队的律师。

以符合 Paramount 最佳利益的方式行事

保密、内幕交易和公平披露

保密信息或专有信息的示例：

- 任何与 Paramount 及其业务、行业、竞争对手、财务业绩、成效或前景相关的或能够为 Paramount 带来竞争优势的非公开信息。
- 第三方提供并希望 Paramount 保密且只可用于传输此等信息时所规定的业务用途的任何非公开信息。

重大信息示例：

会对理性投资者购买、持有或出售证券的决策产生重要影响的任何信息，例如：

- 收益和财务业绩。
- 广告趋势和分析。
- 预算和规划文件。
- 有关重大合并、收购、资产剥离、与分销商的安排或其他商业交易的新闻。
- 重大诉讼。
- 有关我们的电影、节目或人才的重大新闻。
- 重大产品或市场新闻。
- 高级管理层发展。

Paramount 证券的预先审批要求

Paramount 的部分董事、高级职员及部分员工，由于其所担任的职务而在买卖 Paramount 证券方面受到更多约束（“窗口和/或预先审批”）。如果这些规定适用于您，您将收到一份详细的备忘录，其中解释了这些规定。

Paramount 证券的对冲限制

禁止任何 Paramount 员工“做空” Paramount 证券。这意味着您不得卖空 Paramount 证券或买卖任何有价证券（例如“看涨期权”、“看跌期权”及其他衍生证券）以从 Paramount 证券价格下跌中获利。

您也不得就 Paramount 证券的实益所有权（包括未授予的股权补偿）进行任何衍生交易，例如基于 Paramount 股价的任何卖空、远期、股权互换、期权或领子期权。我们所有人都在努力提高公司的价值。我们个人从 Paramount 股价下跌中获益将不符合 Paramount 的股东的利益以及公司的长期价值。

Paramount 证券的质押限制

禁止我们的高管、第 16 条中的高级职员和直接向首席执行官报告的任何其他员工在保证金账户中持有 Paramount 证券或质押 Paramount 证券（包括使用 Paramount 证券作为贷款抵押品）。我们的禁止质押规定适用于受本政策约束的人士持有的所有股票，无论该等股票是如何获得的，且不能通过预先批准豁免。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- 在持有 MNPI 期间，切勿买卖业务合作伙伴或潜在业务合作伙伴的股票或其他证券。
- 在劳动关系结束后（或董事任期结束后）继续维护非公开信息的保密性。
- 绝不使用音频、视频及其他电子记录器材或通过非人工记录或非书面记录的方式在未经授权的情况下记录 Paramount 的业务（此条规定的例外情况需获得 Paramount 律师和人力资源部明确授权）。
- 知悉有权披露 MNPI 的 Paramount 高管人员有：首席执行官、首席财务官、法律总顾问、投资者关系和企业通讯负责人。

如需了解更多信息，请联系公司证券法律团队的律师。

负责任地使用 社交媒体



为什么它很重要

社交媒体可以帮助扩大我们的影响力,满足我们的业务需求,并加强我们与受众、合作伙伴、同事和其他关键利益相关者的联系。

个人在工作中使用社交媒体似乎无害,但请注意,如果您个人发布的内容涉及您的工作或违反公司政策您可能要对任何相关后果负责。作为员工,我们对我们在在线发布的内容负责,因此在任何平台务必注意涉及的风险,并时刻保持谨慎。

不可接受的社交媒体使用示例:

- 使用、展示或保存嘲弄某个群体或个人,或对某个群体或个人存有敌意的文字或图片资料,包含诋毁、人身侮辱或淫秽内容。
- 传播具体暴力威胁或鼓励暴力行为。
- 发布或传播与自身或他人相关的不当内容。
- 发布或披露机密或非公开信息。
- 未经授权代表 Paramount 开展或招揽任何类型的业务。
- 谎报自身身份、在 Paramount 承担的职务,发布 Paramount 公司及其下属部门或附属机构的虚假消息。
- 未事先获得书面批准,擅自传播 Paramount 专有内容或其他知识资产。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 在披露或提及 Paramount 的机密或专有信息或任何其他个人或公司的机密信息之前,应寻求书面批准。如有疑问,请问您的经理或人力资源代表。
- ▶ 在社交媒体上以个人名义互动时,明确表示您正在代表自己,而不是 Paramount (例如,在您的通信中使用第一人称)。请始终牢记,如果您在个人社交媒体上指明工作地点,那么在线人士可能会联系您的雇主,投诉您的在线行为。
- ▶ 工作用的密码应不同于个人电脑用的密码。此外,切勿在未经验证的个人或组织发布的社交媒体页面上关注链接或下载软件。
- ▶ 绝不通过私人社交媒体应用程序或网站与客户或合作伙伴暗地开展业务。
- ▶ 当您在社交媒体上履行工作职责时,使用您的真实姓名和职位(而非别名),以确保 Paramount 的专业和商业标准保持完好。
- ▶ 在网上发布任何工作信息之前,遵守以下标准:若某些事情令您感到不适,即使是一丝不快,也应当立即停止并咨询经理或联系人力资源代表,以便采取恰当的后续措施。
- ▶ 在您的社交媒体活动中,包括用于个人用途(这可能成为工作场所的争议问题),恪守我们的公司对无骚扰、包容性工作场所的承诺。如果不这样做,则可能受到纪律处分,甚至解除劳动合同。
- ▶ 遵守本声明中包含的所有政策(注意,各业务部门可能制定适用的补充社交媒体政策),并在通过社交媒体进行职业和个人用途沟通时恪守 Paramount 价值观。

若需了解更多信息,请查看我们的 [社交媒体政策](#)



代表公司发言



为什么它很重要

重要的是,要让我们的受众、合作伙伴、投资者和其他关键利益相关者接受有关我们公司的清晰、一致的沟通。获授权的 Paramount 发言人经过培训并且拥有知识,能够以最佳方式传达公司公告、业务战略和政策,并准确表达我们的立场。

未经适当批准而分享机密和/或非公开的商业信息或代表 Paramount 发言可能会使公司面临您可能要承担的法律或财务风险。



如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 请注意,发布与 Paramount 业务相关的新闻或书面声明由相关的 Paramount 通讯团队全权负责。
- ▶ 将所有媒体请求(甚至看似非正式的请求)转发给 Paramount 企业通讯部或相应的品牌/部门的通讯团队。
- ▶ 未经事先批准,切勿在线发布(包括在社交媒体平台上发布)有关 Paramount 的任何内部信息。禁止在 Paramount 监督下开展工作的任何外部顾问、银行业者、律师事务所或其他第三方未经授权就 Paramount 事务发表意见。
- ▶ 在接受演讲机会或互动(例如演讲、新闻采访、讲座等)之前,咨询相关的 Paramount 通讯团队或公司指定人员,此外还要获取其他必要的批准。在公共场合或行业论坛上发言时,始终将个人观点与 Paramount 的观点区分开来。董事会成员如对自身参与互动有任何疑问,可联系 Paramount 企业秘书。

如需更多信息,请联系
Paramount 企业通讯部。



代表公司发言



常见问题

问：如何处理慈善和业务嘉奖？

答：作为一名积极参与且负责任的企业公民，Paramount 致力于支持值得信赖的社会慈善机构和行业慈善机构。为了协调慈善工作，员工必须事先获得批准才可作为 Paramount 代表接受邀约，或作为 Paramount 的代表在慈善活动或慈善机构中担任领导职务。我们还必须联系 Paramount

问：若我认为自己的言论不会被新闻报道引用，是否可以非正式的方式与记者交流？

答：否。即使新闻报道不会引用您的言论，您与记者的交流内容也可能对您自身和 Paramount 造成法律风险、财务风险、竞争风险。这些规定适用于所有媒体联系——不要“正式”或“非正式”地交流，也不要提供“无归属”或“幕后”信息。

企业社会责任团队 ([在董事会任职的个人必须获得 Paramount 企业秘书的批准](#))，提前清除使用 Paramount 资金或资源的所有慈善捐款。



如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 如果您预计与媒体就非 Paramount 业务进行的任何联系可能导致提及 Paramount，请通知相关的 Paramount 通讯团队。在这种情况下，董事会成员应当联系 Paramount 企业秘书。
- ▶ 如果收到司法部门、监管部门或律师的讯问、传唤或其他函件（例如传票）且此等函件涉及与 Paramount 有关联的人员违反法律或政策的行为，则应当立即联系法务部的律师。
- ▶ 确保任何对外宣讲内容（包括相应的 Paramount 通讯团队核准的宣讲内容）不包含公司财务信息，除非此等财务信息之前经过 Paramount 财务部和法律部的审核和批准。
- ▶ 获得相应的 Paramount 通讯团队批准后才可以在公司的名义支持某个产品或企业。

如需更多信息，请联系
[Paramount 企业通讯部](#)。

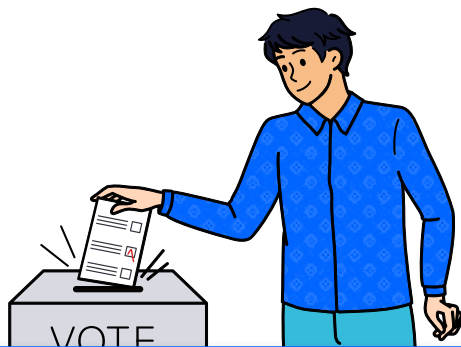
参与政治进程



为什么它很重要

我们支持员工以个人身份参与公民活动,无论是他们自愿参加政治活动、向候选人或政治活动委员会 (“PAC”) 捐款还是分享政治观点。但是,应该始终让外界观察者清楚,这些是您个人的活动和支 持,不是 Paramount 的活动和支持。

以 Paramount 的名义或使用 Paramount 的资源即意味着 Paramount 赞助或支持员工的个人政治活动,这会破坏民主进程,触犯联邦在政治捐献方面的法规。根据法律和公司政策,我们绝不会向美国政党、候选人或 PAC 提供或代表其提供 Paramount 的资金、资产、服务或设施。



如需了解更多信息,请联系政府关系部。

主要术语

公职人员:

外国、联邦、州或地方的立法机构、行政机构或其他政府机构、委员会、理事会、权威机构、公募基金,包括政府拥有的电影公司、媒体公司等企业及其他政府机构性质或半政府机构性质的实体的当选官员、委派官员及其他官员或职员。

未经事先批准,Paramount 员工和董事不得向公职人员或公职人员的配偶、子女赠送礼品或有价值的物品。向任何联邦、州、地方或外国政府或政党官员、雇员、候选人或代理人(无论是直接还是通过中介方)提供任何商务礼遇、礼品、付款或招待,必须先获得全球公共政策与政府关系执行副总裁和 Paramount 全球合规部的批准。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 遵守所有与管辖公司参与政治事务(包括政治捐献)相关的法律。
- ▶ 确保不在上班时间参与个人政治活动,不把公司财产或设施用于个人政治活动。
- ▶ 绝不滥用 Paramount 的名义,致使人们以为 Paramount 赞助或支持员工的私人政治活动。
- ▶ 绝不迫使团队同事进行政治捐献,迫使团队同事支持或反对特定的候选人。
- ▶ 获得 Paramount 政府关系办公室的核准后才可代表公司参与政治活动。
- ▶ 在向任何公职人员或该公职人员的配偶或子女提供任何价值的礼品之前,应酌情获得 Paramount 政府关系办公室和 Paramount 全球合规部的批准。
- ▶ 在向政府官员提供门票、住宿或交通服务并邀请他们参加娱乐活动(如 EMA、KCA 等)之前,先向合规与政府关系部提交[《邀请政府官员参加娱乐活动的授权表》](#),以供批准。

保护 Paramount 的信息和资产

使用和保护 PARAMOUNT 的资产



如需了解详情, 请参阅[信息安全政策](#), 或联系[信息安全部](#)。

为什么它很重要

公司资产有多种形式(参见下表)。不当使用公司资产或未能保护公司资产会对公司业务和盈利能力产生直接不利影响。每位员工都应当承担责任, 保护公司资产免于遭受损失、破坏、偷窃、未经授权或不正当的使用、浪费。

企业资产包括但不限于:

- 实物资产, 例如工作场所、影片、书籍、记录、业务设备。
- 金融资产, 例如现金、证券、应收账款、投资。
- 专有信息, 包括知识产权(例如商业机密、媒体内容、专利、商标、版权、显示名称和头衔)和保密性质的商业信息。
- 合同权利和许可。
- 信息通信系统和数据, 信息系统和通信系统里存储或收发的电子数据或消息, 或与公司业务有关的电子数据或消息。注意: 位于或保存在个人设备、装置和/或存储器中的公司信息仍受这些政策的约束。

受禁止活动的示例:

- 将 Paramount 信息系统用于获取或传输违反骚扰或歧视法或其他 Paramount 政策的材料。
- 通过 Paramount 系统欺诈性地提供产品、物品或服务, 或通过 Paramount 系统开展不属于 Paramount 的业务。
- 破坏、篡改、滥用计算机硬件、软件、网络设备、打印机及其他信息系统以及与法律事务相关的信息。
- 使用未加密的笔记本计算机、平板电脑、移动设备或外部存储设备复制或保存敏感信息、保密信息和/或个人信息。
- 将敏感信息或可识别个人身份的信息保存到任何笔记本计算机、平板电脑、移动设备或外部存储设备, 按照信息安全政策的规定履行职务的情况除外。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 绝不把 Paramount 的品牌、作品、节目等用于与工作无关的活动, 获得 Paramount 法务部书面批准或准许的情况除外。
- ▶ 承认我们在工作过程中使用的所有文件、数据、录音、设备或其他物品都是 Paramount 的财产, 即使在用于公司业务的非公司设备或位置上存储, 也仍然是 Paramount 的财产; 如果在社交媒体平台上开展 Paramount 的工作, 或者使用这些平台发布业务敏感或机密信息, 那么也包括私人社交媒体通信内容。在公司计算机和设备上创建个人文档时要小心谨慎, 因为这些文档可能不属于个人而属于 Paramount 的财产。本政策将始终考虑当地法律。
- ▶ 与 Paramount 内容安全团队一起审查所有处理创意或内容相关资产的供应商。
- ▶ 未事先获得管理层的批准绝不向任何人分享公司的商业机密及其他专有信息。
- ▶ 与 Paramount 解除劳动合同时归还所有公司财产。
- ▶ 仅在合理限度内偶尔利用工作时间将包括公司设备在内的公司资产用于个人用途。
- ▶ 使用 Paramount 技术时, 任何软件或硬件安装必须按照 Paramount《信息安全政策》执行。这避免了将恶意程序引入网络或服务器的可能性(例如病毒、蠕虫、木马、间谍软件、恶意软件、勒索软件或受感染的可执行文件)。
- ▶ 根据 Paramount 的[《信息安全政策》使用电子邮件和语音邮件](#)。
- ▶ 请注意, 使用 Paramount 系统的所有通信和语音邮件都不是私人通信。公司可监控其内容。此类监控始终根据当地法律进行。



保护 PARAMOUNT 数据和个人信息

Paramount 关于隐私和信息安全的承诺

Paramount 尊重并保护个人委托给我们的信息的隐私和安全，并致力于根据所有适用的隐私和数据保护法律收集、使用和保护个人信息。我们维护旨在应对运营和法律风险的隐私和信息安全计划，并以此来保护个人信息。

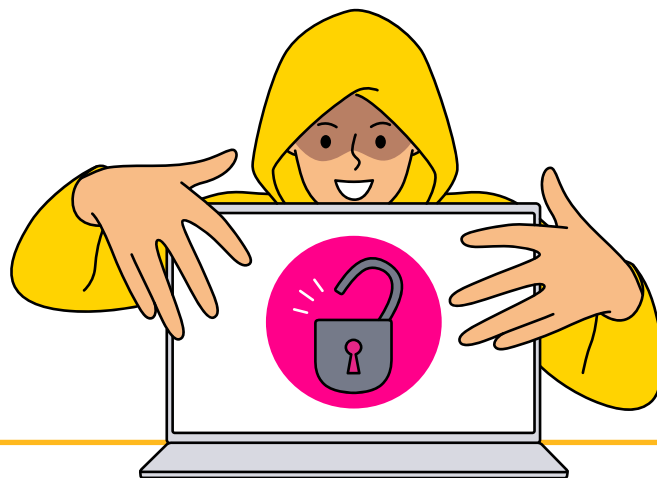
为什么它很重要

Paramount 的每个人都有责任遵守适用的隐私和数据保护法律和法规，这些法律和法规规管我们收集、处理、共享和保护客户、员工、供应商和业务合作伙伴的个人信息的行为。

不遵守这些法律或未达到个人的隐私和数据保护期望可能会伤害我们的员工和客户，并导致巨额罚款和法律费用，削弱公众信心，损害公司的声誉。

什么是个人信息？

个人信息是指与已识别或可识别的自然人有关的任何信息。可识别的个人指的是可直接或间接地被识别的人，尤其通过参考诸如某人的姓名、身份证号、位置、在线身份标识符（可能包括 IP 地址）等身份标识符，或该人的物理、生理、基因、心理、经济、文化或社会身份所特有的一个或多个元素进行识别。它包括直接或间接地涉及、描述、可关联或可合理链接至特定的消费者或家庭的信息。



如何在 日常工作中运用这一指导原则

- ▶ **隐私是最重要的。** 遵守与隐私、安全和保密性相关的所有适用的 Paramount 政策。有关更多信息，请访问[隐私中心](#)。
- ▶ **少即是多。** 我们应只收集、使用、访问和保留与特定业务目的有关的必要个人信息。
- ▶ **保持透明和公平。** 就如何收集、使用和分享其个人信息向个人提供适当通知，包括在可能的情况下向个人提供关于其个人信息使用的选择。在分享之前要仔细考虑。只与有业务需要的人共享个人信息。在与任何销售商或业务合作伙伴分享个人信息之前，请先咨询法律部、信息安全部和隐私小组，以确保采取适当的控制措施并备好合同条款。
- ▶ **删除个人信息。** 在您收集个人信息的目的完成后，删除个人信息，但适用法律要求保留的除外。
- ▶ **发现异常，立即汇报** 如果您怀疑或得知 Paramount 的任何系统、数据、内容或个人信息已遭泄漏，请立即通知信息安全团队或隐私团队、您的直接主管或法律部。

保护 PARAMOUNT 数据和个人信息

Paramount 信息安全和隐私政策：

- [信息安全政策](#)
- [隐私中心](#)

当您聘用的任何第三方(包括但不限于业务合作伙伴、销售商、合作生产公司)可能访问 Paramount 信息时,包括但不限于关于 Paramount 客户/消费者或工作人员的受限、非公开、机密信息和/或个人信息,他们应遵守 Paramount 政策,包括但不限于说明有关信息收集、使用、安全和披露的相关控制措施。

在收集、使用和/或共享任何受限、非公开、机密信息或个人信息之前,请务必先咨询您的 Paramount 法定代表。

如何保护 Paramount 的信息

始终查阅并遵守 Paramount 安全和隐私政策,并了解何时需要进行加密或采取其他保护措施。当您的角色要求您使用受限、非公开、机密信息和/或个人信息时,这一点尤为重要。



保护 Paramount 信息的关键步骤

实施并维护合理的技术、行政和物理安全措施、实践和程序,以保障 Paramount 计算机网络和电子系统的安全,避免未经授权访问、使用、篡改、披露、处置任何个人数据或导致任何个人数据丢失,其中包括:

- 绝不与任何人分享登录公司网络的凭证。
- 仅限那些出于指定目的而需要知道信息的人员访问。
- 在可能的情况下,通过采用聚合、散列、令牌化、匿名化、加密等方法对个人信息进行去识别化处理。
- 使用经批准的安全机制在公司内或外部发送或传输个人信息。
- 确保根据 Paramount 的政策和程序维护、存储和处置包含个人信息的记录。

如需了解更多信息,请联系
[信息安全团队](#)并访问[隐私中心](#)。

尊重知识产权



为什么它很重要

作为一家拥有大量知识资产的公司,我们尽全力保护知识资产,也非常尊重他人的知识产权。我们认为版权侵权行为和其它类型的侵权不仅影响了我们的利润,也会对整体经济产生不良影响。除了会违反法律外,此类行为还会导致失去工作,损失工资和收入。这些损失会对每位员工、亲友、同事和业务合作伙伴造成影响。我们每个人都应当避免参与侵犯任何人(包括 Paramount)的知识产权的行为。

知识产权包含哪些内?

“知识产权”包括版权、专利、宣传权、隐私权、名誉权(即不受诽谤的权利)、开源许可、服务标志、商标和商业秘密等。

知识产权侵权示例:

- 未经相关权利人事先许可,上传、下载、流传输、以电子邮件或以其他方式分发音乐、电影、电视节目、书籍、文章、软件、照片、互动游戏或其他受版权保护的材料。
- 未经相关权利人事先许可,复制、分发、出售、展示或行使他人的知识产权。
- 未经相关权利人事先许可或法律部另行批准,利用/采纳或以其他方式利用他人的知识产权开发或制作或基于该知识产生衍生音乐、电影、电视节目、书籍、文章、软件、互动游戏或照片等新材料。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 遵守所有知识产权法律,包括版权、商标权、商业机密、宣传权、隐私权、名誉权(即不受诽谤的权利)、开源许可(统称为“知识产权”)。
- ▶ 未经任何及所有知识产权的所有者许可,不得复制、分发、执行或以其他方式使用该等权利,除非法律另有授权。同样,切勿使用或允许他人使用 Paramount 的资产、技术或其他资源侵犯、损害或以其他方式侵犯他人的知识产权。
- ▶ 在与疑似不尊重 Paramount 知识产权或其他方的知识产权的实体或个人发展任何商务或业务关系之前,应首先咨询法务部。
- ▶ 切勿访问任何网站、应用程序、软件、业务或服务,或与其开展业务(这些网站、应用程序、软件、业务或服务能够促成或促进盗版或其他类型的知识产权侵权行为)。
- ▶ 在使用 Paramount 的品牌、标题、内容或其他知识产权之前,获得 Paramount 的许可。
- ▶ 切勿在任何 Paramount 系统或硬件设备上或为 Paramount 执行工作时使用未经许可的软件。
- ▶ 绝不在未获得技术部准许的情况下复制或下载软件。



尊重知识产权

常见问题

问: 我读了杂志里的一篇文章, 这篇文章特别介绍了 Paramount 采取的一些举措。我想与销售商分享这篇文章。我是否可以复制这些文章, 将它们寄送给一小部分人?

答: 未经版权所有者的许可, 您不能复制这篇文章或把它分发给他人。请咨询法务部, 确保任何此类行为都是允许的。

问: 我可以把与 Paramount 相关的内容发布到网络上吗? 如果只是发布到我的个人博客呢?

答: 只能发布 Paramount 准许您发布到网络上并通过网络传播的内容。在个人网站、博客或其他媒体上使用 Paramount 的内容、徽标或其他知识产权之前, 需获得 Paramount 的许可。



如需了解详细信息, 请联系当地法务部获取指导。若要举报涉嫌侵犯 Paramount 的任何知识产权的行为 (包括但不限于盗版), 请向 Paramount 的 [内容保护团队](#) 发送电子邮件。

问: 如何确定某特定网站/应用程序/软件/业务/服务是否涉及盗版或其他类型的知识产权侵权?

答: 如果您不确定特定网站或服务是否涉及知识产权侵权, 请联系法务部和/或发送电子邮件至内容保护团队。

雇佣作品

员工在其受雇期间 (单独或与他人) 创作的与 Paramount 业务相关的任何发明、发现、概念、流程或其他作品 (包括任何版权、专利、商业秘密、商标或其他作品) 均被视为“雇佣作品”。Paramount 将被视为对此类作品和发明享有的任何和所有权利的唯一所有者。这意味着 Paramount 拥有以 Paramount 决定的任何方式开发、授权或利用这些工作和发明的独占权。

如果任何此类工作或发明由于某些原因在法律上未被视为职务作品, 对本声明的证明将发挥作用, 将此类权利分配或转移给 Paramount。员工同时同意协助 Paramount 保护所有必要的法律文件以将此类权利分配或转移给 Paramount 并授权 Paramount 在必要的情况下代表员工签署此类文件。本规定不限制、限定或构成对 Paramount 在此类工作或发明中所拥有的权利的任何放弃。

以公平、诚实的方式开展业务

防止贿赂和腐败



为什么它很重要

员工支付或收受不正当款项会破坏 Paramount 的诚信，损害公司声誉，使员工和业务面临严重的法律风险。在地方一级，如果贿赂作为可被接受的业务惯例加以强调，则会对该社区的经济贫困公民造成伤害，因为在这种情况下，他们若要不被勒索地获取基本物资和服务将会变得非常困难。

此外，公共部门也实施了众多严格的国际法律严禁贿赂，这意味着向外国政府公职人员提供任何礼品，不论是否造成危害或其金额大小，都可能被认为是贿赂行为，将面临严重后果。因此，我们在开展业务时绝不会以获取不正当优势为目的支付或同意支付任何款项或奖励。

关键定义

腐败：

滥用公职或公权以牟取私利的行为；在政界以外指滥用个人业务权力的行为。

贿赂：

赠予、提议赠予、承诺赠予，或收受任何有价值的物品以换取或提供优待的行为。即使赠予的物品不是金钱，即使被赠予方未收受赠予的物品，此等行为也可被认为是贿赂。

任何有价之物：

贿赂可以包括任何对个人而言属于私利的礼品，例如现金、款待、票券、高尔夫、旅行、住宿、就业安排、为服务付款。

政府公职人员：

外国、联邦、州或地方的立法机构、行政机构或其他政府机构、委员会、理事会、权威机构、公募基金，包括政府拥有的电影公司、媒体公司等企业及其他政府机构性质或半政府机构性质的实体的当选官员、委派官员及其他官员或职员。

这包括国有媒体公司的员工、警察、在小城镇政府工作的雇员（如市长办公室或公园部门）、处理执照、许可证或签证的市政雇员，或代表政府行事的任何代理人、顾问或代表。

疏通费：

这些被称为“润滑金”，是为加快或确保常规政府行为的执行，而向外国政府官员提供的小额不当付款、贿赂或小额费。Paramount 的政策禁止此类行为。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- 遵守适用法律和 Paramount 制定的与提供和接受礼品和款待相关的政策。
- 绝不提议赠予、承诺赠予或实际赠予任何具有价值的物品给政府公职人员或其他人以便通过不正当方式影响业务决策。
- 绝不通过代理人或第三方进行不正当的支付。
- 始终完整准确地记录所有付款和收据；切勿在您的会计中误导或掩盖可疑付款。
- 与法务部的代表合作对代理、卖空投机商、协调人和第三方执行适当的尽职调查。
- 在与将会接触任何政府公职人员或担任 Paramount 代表的第三方启动任何协议之前，应咨询 Paramount 法务部代表。
- 事先获得 Paramount 合规部、法务部以及政府关系部批准后才可向政府官员支付合理且善意的费用，或者向他们赠送礼品。
- 在向任何政府官员提供门票、住宿或交通服务并邀请他们参加娱乐活动（如 EMA、KCA 等）之前，先向合规与政府关系部提交[《邀请政府官员参加娱乐活动的授权表》](#)，以供批准。
- 向 Paramount 合规部或法务部代表报告可能被视为危险信号的付款、礼品、开支。

有关更多信息，请查看 Paramount 详细的[《反贿赂和反腐败政策》](#)，或联系[全球合规办公室](#)。



以公平、诚实的方式开展业务

防止贿赂和腐败



常见问题

问：对还是错？赠送礼品给政府公职人员之前必须获得法务部或合规部相关人员的批准。

答：对。不论金额或交易量多少，赠送给政府公职人员的所有礼品都必须获得事前批准。

问：为了加快获取许可证、执照或其他公文，是否可以支付“疏通”费给政府公职人员？

答：Paramount 的政策不允许员工支付疏通费。若对本政策在具体情形中的运用存有疑问，应当在支付款项前联系合规官或所属公司法务部的律师或者与您的制作相关的 Paramount 律师。

问：是否可以代表他人进行政治捐献或慈善捐献？

答：未获得 Paramount 法律总顾问或首席合规官和全球公共政策与政府关系部执行副总裁的书面准许，不得将 Paramount 的资金、资产、设施捐献给外国的参政者、政党。向政府实体慈善捐赠，或以慈善捐赠的名义巴结政府公职人员也可能构成贿赂。

问：我在旅行过程中遇到特殊情况，如果不支付款项，我的人身安全将受到威胁，此时是否可以支付款项？

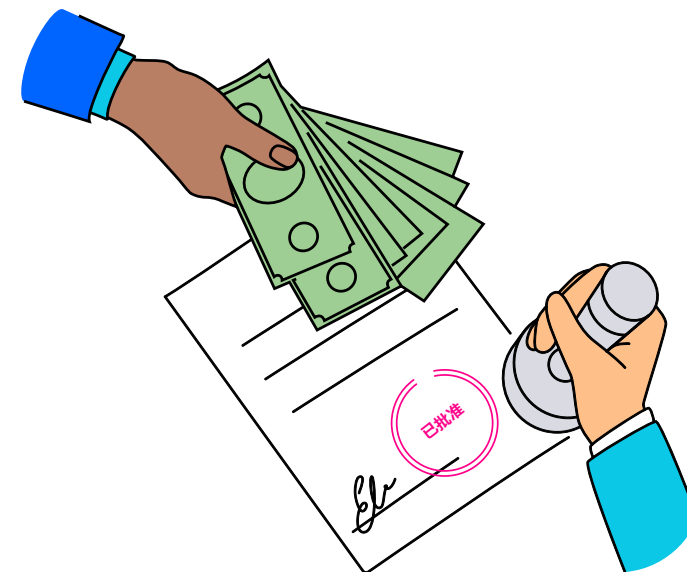
答：您的健康和始终是我们的首要任务。在极端情况下，如果员工认为有必要支付此类费用以保障其健康或安全，则允许支付此类费用。在因胁迫而付款后，您必须尽快联系合规部。但是，请注意，旅行或生产延迟并不等于对一个人健康的威胁。

问：根据 Paramount 制定的《防止贿赂和腐败政策》，以下哪些交易可能会被视为危险信号？

- A. 向地方警官提供捐献，以换取对方帮忙处理某事
- B. 将四张演唱会前排门票赠送给国有有限电视公司某位员工的女儿
- C. 报关代理要求小费以帮助更快地处理您的文件。

答：上述所有情况。上述所有示例中，另一方均属于政府公职人员，因此，这些交易均被视为危险信号。如果您预期会在业务开展过程中遇到类似情况，请提前联系合规官以获取指导。

有关更多信息，请查看 Paramount 详细的《反贿赂和反腐败政策》，或联系全球合规办公室。



以公平、诚实的方式开展业务

发现和防止 洗钱

为什么它很重要

洗钱和非法金融活动属于严重犯罪。根据美国法律及 Paramount 业务所在国法律的规定, 各公司必须采取措施防止公司被不法分子用于洗钱资助恐怖主义活动及其他违法犯罪活动。努力始终遵守相关法律, 但是任何声称 Paramount 疏导非法资金或“无辜”参与此等计划的传闻都会严重破坏 Paramount 的声誉。根据具体情况, 通过公司进行洗钱活动可能导致严重的法律风险。

什么是洗钱?

洗钱是一种金融犯罪, 涉及隐藏非法的资金来源。

具体来说, 当非法活动产生收益时, 实施犯罪的个人或群体通常试图在伪装资金与产生资金的底层活动之间的关联的同时保留和控制资金。为此, 他们可能会“洗钱”。换言之, 违法犯罪分子或团体试图把非法资金引入合法金融系统, 进行一系列的交易, 使该笔资金的来源无从判别, 然后再将这笔资金用于其他“正当合法”的投资或用途。

如需详细信息, 请联系
全球合规办公室。



如何在 日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 对任何异常或可疑活动保持警惕, 尤其是与使用 Paramount 业务资产、流程或系统转移资金有关的活动。洗钱交易旨在被隐瞒或掩饰, 并且可能难以确定交易是否合法。
- ▶ 如果您发现任何潜在的可疑活动或对金融活动是否合法有任何疑问, 请联系全球合规部或法务部人员。寻求帮助以评估此活动是否需要进一步调查。
- ▶ 上报有关隐瞒或掩盖资金性质、地点、来源、所有权或控制权的活动的任何疑虑。例如, 如果客户不愿意分享通常对于业务目的而言有必要的信息, 或者似乎掩盖了其身份, 那么这应该会引起怀疑。
- ▶ 上报有关异常、不明原因交易的疑虑 (例如, 如果客户从一个账户转账, 并要求您将其转回另一个账户)。
- ▶ 在与非法活动相关或看似相关的情况下, 决不允许将现金或任何形式的资金转移到美国境外。
- ▶ 按照美国法律的规定, 收到金额高于 10,000 美元的现金或携带金额高于 10,000 美元的现金出入美国国境时应当向当局报告。
- ▶ 向 OPENLINE 或法务部报告任何异常的大额现金付款。

以公平、诚实的方式开展业务

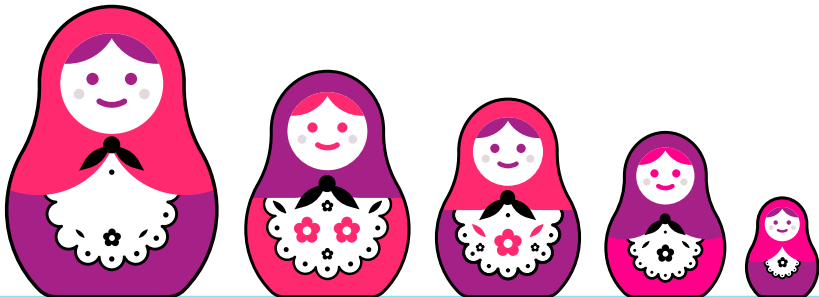


遵守国际制裁和出口管制、反抵制和现代奴隶制法律

为什么它很重要

美国贸易制裁严禁与特定的个人、实体、国家进行某些贸易,这是出于国家安全、政治经济原因的考虑,例如受制裁的对象支持恐怖主义活动或参与毒品走私、扩散大规模杀伤性武器。将货物、软件或技术运输到其他国家/地区时,适用美国出口管制。出口某些具有“两用”用途的物品(如夜视摄像机)可能需要许可证,例如外国政府或军队可以使用的物品。

如需详细信息,请联系
全球合规办公室。



美国贸易制裁的制裁对象包括哪些?

美国贸易制裁针对某些国家例如古巴和伊朗),以及美国财政部外国资产控制办公室 (OFAC) 维护的 SDN 名单和其他制裁名单上的个人和实体。OFAC SDN 名单及美国贸易制裁信息可从 [OFAC 网站](#) 获取。

截至 2023 年 6 月,古巴、伊朗、朝鲜、叙利亚和乌克兰克里米亚地区,以及所谓的顿涅茨克人民共和国和卢甘斯克人民共和国(乌克兰的非政府控制区)受到美国的全面制裁。委内瑞拉政府和一些俄罗斯个人、金融机构和国有实体也受到美国的重大制裁,导致在这些国家/地区开展业务时产生了广泛的实际限制。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 酌情联系合规部或法务部,确保全球各地的贸易活动遵守所有适用法律。
- ▶ 事先与合规部或法务部一起审查涉及受美国贸易制裁或其他高风险司法管辖区约束的国家/地区的任何拟议活动。
- ▶ 采取适当措施,根据《[指定国民与禁止往来人员名单](#)》(SDN 名单)及任何 SDN 拥有 50% 或更多股份的实体,筛查潜在客户和业务合作伙伴,并立即联系 Paramount 法务部。
- ▶ 认识到,在未来新的制裁适用时,其他国家/地区、个人或实体可能会遭受美国贸易制裁,如果您怀疑这可能与我们合作的实体或个人相关,请立即联系合规部或 Paramount 法务部。
- ▶ 在向其他国家/地区发送高科技或专业设备之前,请咨询 Paramount 法务部。
- ▶ 拒绝接受任何与抵制活动相关的请求(通常是针对以色列),拒绝参与美国法律或其他适用法律禁止或处罚的抵制活动。
- ▶ 收到任何与抵制活动相关的请求时立即向 Paramount 法务部报告,董事会成员收到此等请求应当向 Paramount 企业秘书报告。



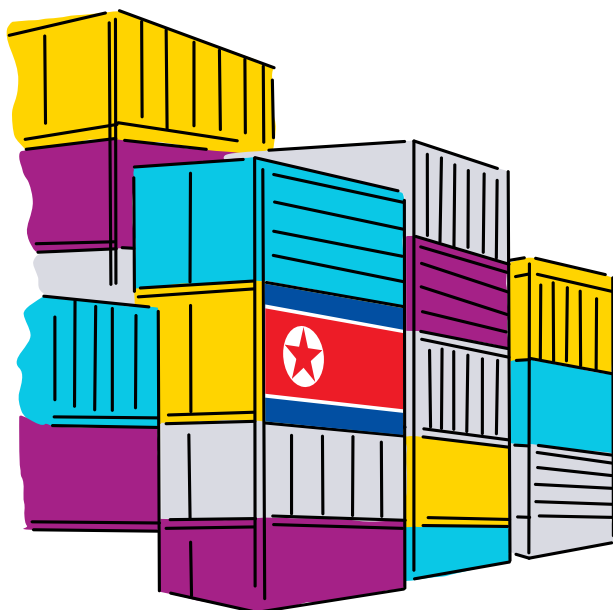
以公平、诚实的方式开展业务



遵守国际制裁和出口管制、反抵制和现代奴隶制法律

美国出口控制何时适用？

美国出口控制法律适用于从美国运离的货物，源于美国材料的国际转移。对于复杂的设备（如用于拍摄和生产的夜视设备或特殊摄像机）或包含加密软件的产品，可能需要出口许可证。



反抵制法

一般而言，美国反抵制法禁止与根据美国法律被视为非法的外国抵制进行任何合作，目前是阿拉伯国家联盟对以色列的抵制。受禁止的行为包括拒绝与他人开展业务；使用具有歧视性的就业惯例；提供与他人种族、民族、宗教、性别、原始国籍相关的信息；提供个人与受抵制国家或在受抵制国家被认为是业务受到限制的人员的联盟关系或业务关系的信息；使用包含与抵制活动相关条款的信用证。

美国法律还要求报告任何遵守此类抵制的请求。如果您收到此类请求，包括遵守参与此类抵制的国家/地区（例如伊拉克、科威特、黎巴嫩、利比亚、卡塔尔、沙特阿拉伯、叙利亚和也门）的法律的请求，请通知我们的合规部或法务部的律师。如果是董事会成员收到此类请求，则通知 Paramount 企业秘书。

确定最终实益拥有人

随着我们的业务伙伴关系将在全球各地的市场拓展，确保新的业务伙伴关系不会让 Paramount 面临法律风险，这一点非常重要。对个人或实体的制裁根据美国法律自动适用于被制裁人拥有 50% 或以上股份的任何实体。

这说明了为何有必要在与第三方组织合作前确定其最终所有者——目的是确保其拥有人或董事未出现在任何制裁名单上或与其所在国家/地区的政府公职人员存在不当关系。其他国家/地区如何实施制裁因所有权或控制权而异。在遭受美国贸易制裁的国家或其他高风险辖区内执行合同时，如有任何疑问，请咨询合规部或法务部。

现代奴役和人口贩卖法律

Paramount 遵守所有禁止现代奴役和人口贩卖的适用法律。因此，我们对现代奴隶制和人口贩卖采取零容忍的态度，我们致力于确保现代奴隶制在我们的运营和供应链中没有立足之地。这些期望将适用于 Paramount 自己的采购活动，以及参与我们产品制造的被许可方、供应商和生产设施。

如需详细信息，请联系
全球合规办公室。



以公平、诚实的方式开展业务

遵守竞争法



如需了解更多信息,请查看我们的
《遵守竞争法及客户和供应商政策》,
或联系全球合规办公室。

为什么它很重要

各国制定反垄断法和竞争法通过鼓励竞争,确保市场选择的多样性,促进创新,从而保护消费者的利益。我们开展业务所在的每个国家/地区几乎都颁布了竞争法律,这些法律将反竞争活动非法,包括与竞争对手操纵价格;与竞争对手分享定价或竞争信息;与竞争对手就我们许可、销售或购买内容的条款和条件达成一致;以及分配市场。任何违反这些法律的协议都不可执行,违反这些法律可能导致 Paramount 和涉及的员工遭受严重的民事和刑事处罚。因此,我们绝不与竞争对手达成设定价格、条款或条件或划分市场或排除市场竞争对手的协议或对话。

应当引起注意的危险信号

与竞争对手商定价格

与竞争对手达成书面或非书面、明示或默示、正式或非正式的协议或谅解,以修复/提高/稳定或甚至降低价格,或消除或降低价格(或工资)竞争,均属违法行为,并违反维 Paramount 政策。

与竞争对手分配市场

与竞争对手就分配客户、员工、潜在员工、业务线、业务地理区域达成协议或谅解是违反法律和 Paramount 政策的行为。

参加行业协会

Paramount 及旗下各公司已经加入许多行业协会。这些行业协会以促进竞争等正当活动为目的。Paramount 参加这些行业协会,可能要与竞争对手会面。代表 Paramount 或其子公司参加行业协会会议或其他活动时,必须保持警惕,讨论内容不得逾越禁区。对于正式的行业协会会员,我们应使用议程(事先由与会者和律师审阅),并且应有详细的会议记录(之后立即由与会者和律师审阅)。

如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 切勿向竞争对手发起或参与限制竞争的正式或非正式协议。
- ▶ 绝不从竞争对手处获取定价信息或其他敏感的竞争信息,也不向竞争对手提供此类信息。
- ▶ 切勿分享非公开价格或市场信息。
- ▶ 与竞争对手共同出席活动时停止讨论不合宜的主题,如有必要应当离场,并明确声明离场使在场人士知悉;若对讨论内容是否合宜存有疑惑,应当咨询 Paramount 法务部,由其评估相关疑虑。
- ▶ 避免看似与竞争对手就价格、薪酬、交易条款和条件、客户及市场分配等问题进行串谋的行为。
- ▶ 熟悉并遵守 Paramount 《[竞争法及客户和供应商政策](#)》(尤其是在这些领域做决策的员工),以确保我们在与客户和供应商打交道时始终遵守反垄断和竞争法律。
- ▶ 根据我们的需求和市场情况独立做出招聘决策,绝不与我们的竞争对手有关联。
- ▶ 与竞争对手就技术标准、共同诉讼、法律实施、游说等事务拟订协议时应当向 Paramount 法务部咨询(因为此等事务若实施不当可能会引发垄断质疑)。
- ▶ 获得 Paramount 法务部的批准后方可申请加入 Paramount 尚未加入的行业协会。
- ▶ 咨询 Paramount 法务部,了解可能导致将竞争对手排斥在市场外的拟议协议,特别是在我们拥有较高市场份额的领域。



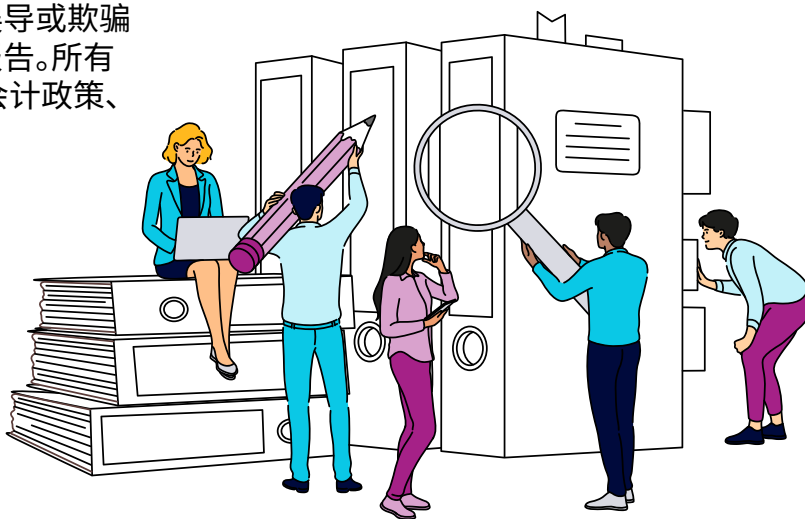
以公平、诚实的方式开展业务

保留完整、准确的记录

为什么它很重要

我们相信, Paramount 的所有交易都应当准确、公正地给予记录, 以便撰写财务报告, 对 Paramount 的资产、负债和财务结果得到全面的会计记录。此外, 会计汇报和财务汇报惯例必须公正、合宜, 符合美利坚合众国的公认会计准则。所有交易都应当按照适用的数据保留政策给予恰当记录和处理。

任何员工都不得在财务工作中实施误导或欺骗性行为, 如发现此等行为, 应当立即报告。所有员工都应当遵守 Paramount 的内部会计政策、授权和审批准则、内部控制流程。



如何在日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 在知悉款项不被用于单据所示的用途时, 或在此等批准行为逾越授权范围时, 绝不批准支付或支付相应的款项。
- ▶ 对自己控制的 Paramount 资金及资产全权负责。
- ▶ 绝不将 Paramount 的资产、设施、服务用于不正当用途。
- ▶ 绝不采取欺诈的方式编制或列报任何财务报表, 例如隐瞒或伪造提交给内部或外部审计员的数据, 在季度审计声明书认证过程中提供虚假陈述。
- ▶ 在记录和/或维护 Paramount 财务记录的过程中绝不实施欺诈性行为, 例如故意记错销售或开支的期间, 把原应计为开支的项目列为公司资本, 不记录与客户、供应商达成的补充协议或谅解, 把个人开支记为业务开支。
- ▶ 提醒供应商必须遵守 Paramount 的商业惯例和政策。如果供应商违反 Paramount 的商业惯例和政策时, 则提醒 Paramount 法务部员工。
- ▶ 绝不歪曲 Paramount 财务记录、财务报告、审计报告中所含的信息。

以公平、诚实的方式开展业务

保留完整、准确的记录



与审计员互动时的期望做法

不得影响任何审计人员发布有关 Paramount 财务报表的报告；不得采取任何行动劝阻审计员或代理人执行审计、评估及其他程序；不得防止审计员或代理人出具报告；不得致使已经开具的报告被撤销；不得鼓动审计员或代理人不向 Paramount Inc. 的全球审计委员会沟通相关事宜。

适当的授权/批准

每笔交易都应当获得适当的授权。Paramount 有多种类型的授权：

- 批准交易的权限（例如，如 [Paramount 的授权和批准矩阵中所述](#)）。
- 签订合同及其他对 Paramount 具有约束力的任何文件的授权。
- 执行交易（例如在电汇交易中“点击按钮”）的授权。

每位员工都有责任确保遵守与其所参与的交易相关的审核、签字、执行程序，并服从其个人授权限制。

如对授权要求或限制存有疑问，请联系相关的 Paramount 审计小组代表或公司律师。



如何在日常工作中运用这一指导原则

- 绝不歪曲 Paramount 在运营业绩、财务状况、现金流方面全面、公正的报告。
- 绝不蓄意违反地方法规；在知道、应当知道我们的行为可能会对财务报表、纳税申报及其他报告或申请产生误导的情况下，绝不故意以任何方式影响、强迫、操控、误导 Paramount 财务工作人员、独立公共会计师、注册会计师或代理。
- 如有任何疑问或疑虑，并且您无法自在地向主管报告或通过正常渠道反馈，则您可以通过 [OPENLINE](#) 报告。

确保遵守：

- [Paramount 的会计与内部控制政策](#)
- [Paramount 的公司咨询政策](#)
- [Paramount 的授权和批准政策](#)
- [Paramount 的授权和批准矩阵](#)

有关更多信息，请查看 Paramount 的《[会计与内部控制政策](#)》，或联系您所在业务部门的管控代表。



以公平、诚实的方式开展业务

防止逃税 及协助逃税

为什么它很重要

逃税以及通过不正当方式故意帮助他人逃税在大多数国家/地区都属于犯罪行为。在某些情况下,如果未制定合理的程序来防止与 Paramount 相关的人员(例如为或代表我们提供服务的员工、代理或人员)协助避税,则可能构成犯罪。

无论我们在哪里开展业务,不遵守适用的税法可能让 Paramount 面临刑事责任和/或民事责任,并会对公司、我们的业务合作伙伴以及逃税者或协助者造成严重后果。即使是宣称 Paramount 曾经帮助逃税也会对我们的声誉造成严重损害。



如何在 日常工作中运用这一指导原则

- ▶ 避免参与我们已知或怀疑可能会协助、帮助、教唆、建议、鼓励或促进他人或其他组织逃税的任何活动。
- ▶ 遵守旨在防止逃税及协助逃税的所有适用法律(无论我们在哪里开展业务)和 Paramount 政策。
- ▶ 遵守所有适用的 Paramount 政策,以防止逃税及协助逃税。
- ▶ 确保我们制定了防止逃税以及协助逃税的程序,包括防止与 Paramount 相关的个人或组织逃税及协助逃税。
- ▶ 由 Paramount 或代表 Paramount 在我们的账簿与记录中妥善、准确地记录所有交易或所提供的服务,以便公司可以监管对纳税义务和其它法定义务的履行情况。
- ▶ 对可疑活动保持警惕,并在怀疑可能存在违反任何适用法律或与逃税或协助逃税相关的 Paramount 政策时,立即上报至 Paramount 的国际税务部门。

如需了解更多信息,请联系
国际税务团队。

其他信息

OPENLINE 国际免费电话号码和
“细则” (亦称注释和资源)

想要查看 BCS 的早期部分? 单击以下主题:



<p>《商业行为规范声明》简介</p> <p>Paramount 《全球商业行为规范声明》为何重要 03</p> <p>实施我们的《商业行为规范声明》 04</p> <p>查找每节的关键信息 05</p>	03	<p>05 充当组织的代言人</p> <p>负责任地使用社交媒体 22</p> <p>代表公司发言 23</p> <p>参与政治进程 25</p>	22
<p>01 我们共同的责任</p> <p>Paramount 的价值观 06</p> <p>员工责任 07</p> <p>主管、董事和业务合作伙伴的职责 08</p>	06	<p>06 保护 Paramount 的信息和资产</p> <p>使用和保护 Paramount 的资产 26</p> <p>保护 Paramount 数据和个人信息 27</p> <p>尊重知识产权 29</p>	26
<p>02 通过提出疑问和报告疑虑来维护我们的《商业行为规范声明》</p> <p>勇于直言并寻求指导 09</p> <p>勇于直言与禁止打击报复政策》 10</p> <p>报告您的疑虑 11</p>	09	<p>07 以公平、诚实的方式开展业务</p> <p>防止贿赂和腐败 31</p> <p>发现和防止洗钱 33</p> <p>遵守国际制裁和出口管制、反抵制和现代奴隶制法律 34</p> <p>遵守竞争法 36</p> <p>保留完整、准确的记录 37</p> <p>防止逃税及协助逃税 39</p>	31
<p>03 营造卓越的工作环境</p> <p>重视多元化和包容性 12</p> <p>营造无骚扰的工作环境 14</p> <p>确保工作场所的健康和安全 16</p>	12	<p>08 其他信息</p> <p>联系全球 OPENLINE 免费热线 41</p> <p>重要公告及资源 42</p>	40
<p>04 行事符合 Paramount 的最佳利益</p> <p>避免利益冲突 17</p> <p>控制礼品、款待及其他商业惠赠 18</p> <p>保密、内幕交易和公平披露 20</p>	17		

拨打全球各地的 OPENLINE 免费热线



您还可以扫描以下二维码在 OPENLINE 上进行报告：



最简单的报告方法是通过 [OPENLINE](https://www.paramount.com/openline).

[Paramount.com](https://www.paramount.com/openline) 访问网络

OPENLINE 支持多种语言。

国家/地区专属电话接入码

拨号说明

国内电话(美国、加拿大、美属维尔京群岛、波多黎各和关岛)：

1. 拨打 855-833-5027。

国际电话：

国家/地区免费接入码

阿根廷

0800-345-4305

澳大利亚

1800549797

比利时

0800 13 305

巴西

0800 000 0441

加拿大

1 855 833-5027

智利

800914465

中国

4001205051

哥伦比亚

01-800-5189197

捷克共和国

800880915

丹麦

80703583

芬兰

0800 416336

法国

0800 90 87 17

德国

0800 181 1034

香港

800902141

匈牙利

06 80 019 661

印度

022 5097 2741

爱尔兰

1800771100

以色列

1-800-015-514

意大利

800836951

日本

0800-3007420

马来西亚

1546000512

墨西哥

8007770476

荷兰

0800 0222993

新西兰

0800 443 969

尼日利亚

01 227 9242

挪威

80062261

菲律宾

02 8231 2984

波兰

800005347

葡萄牙

800815076

俄罗斯

8 (800) 301-87-06

新加坡

8004922795

南非

080 001 4675

韩国

080-880-2118

西班牙

900751345

瑞典

020 79 00 05

瑞士

8000 000 370

土耳其

8.00492E+13

阿拉伯联合酋长国

8000120208

英国

0808 196 2142

重要公告 及资源



本声明取代 Paramount《商业行为规范声明》的所有先前版本。在某些情况下,Paramount 针对本声明中提及的部分主题制定了 [更为详细的政策](#)和或合约协议。在这种情况下,也可能适用更详细的规定,并且以最新版为准。在实际或可能发生冲突时,Paramount 全球总法律顾问或首席合规官将决定以哪份文件为准。

可分割性

若本声明中的条款因法律或公共政策而被认定为非法、无效或不可执行,本声明中的其他条款仍然具备充分效力。

持续义务

本声明所含的部分义务在员工解除劳动关系后仍然具有约束力。

与本声明有关的指南

如对本声明有任何疑问,包括对解释或适用有任何疑问,请咨询您的经理、部门主管、人力资源代表、所属业务单位的律师或合规官。董事会成员应联系 Paramount 的企业秘书或 Paramount 首席合规官。

合规官

Paramount 的合规官包括:

- 执行副总裁兼首席合规官 Linda Davidoff。
- 全球合规部副总裁 Todd B. Rowen。
- Kevin McRoskey, 全球合规副总裁。

此外,您所在业务单位的总顾问也担任单位合规官一职。单位合规官的完整名单可从您所属公司的人力资源代表处获取。

PARAMOUNT 合规官的主要职责:

- 确保向所有员工和董事传达本声明。
- 定期审查 Paramount 的运营状况,确保运营活动符合本声明的规定。
- 在审计委员会监督下定期审查并更新本声明。
- 确保所有员工和董事及时获得与本声明相关事务的指导和培训。
- 调查涉嫌或实际违反本声明的行为。
- 对违反本声明条款的行为采取必要的措施,包括纪律处分。

Paramount 的高级职员、人力资源部职员、律师(包括业务单位的律师)应当支持合规官执行上述活动,代表合规官执行部分职能。

举报违反政策的行为

员工若经历或察觉其认为可能违反本声明所述政策及其他政策和适用法律、法规、规章制度的行为,应当尽早按照**本声明规定的举报程序**进行举报。未能按照上述程序进行举报将影响您的合法权益。

Paramount 的律师必须考量自己获得的信息是否属于特许保密信息,是否受到美国《萨班斯-奥克斯利法案》第 307 条规定的约束(15 U.S.C.7245)。请向合规官咨询,获取指导。

申诉

员工若非匿名举报对其个人造成影响的不当行为,则公司的代表会在调查结束后的适当情况下与该员工洽谈。

若对涉及您本人的调查结果不满意,可以在相关的调查结果公布后 30 天内以书面形式向所属业务单位的人力资源部主任或所属业务单位的总顾问提出申诉。

若对申诉结果不满意,可以在申诉结果公布后 30 天内以书面形式向 Paramount 首席人力官或 Paramount 法律总顾问提出申诉。本“申诉”规定下的员工权利和义务应根据当地法律规定的员工权利加以解释并受其约束。

重要注意事项 和资源(续)



调查

Paramount 会及时、全面地调查所有涉嫌违反政策的行为。员工不得在举报前、后自行开展调查。

在此类调查中, Paramount 将尽其所能做出合理、实际和一致的努力保证信息的机密性符合我们所承担的义务以及满足确定其真实性的要求, 并且将在必要时采取适当纠正措施。

员工必须真实、全面、及时地回应合规官及其协助人员的提问, 此等协助人员包括内部审计代表、人力资源部代表、员工关系部或合规部人员等。员工不得隐瞒相关信息或试图误导调查。

此外, 员工如有充分理由认为已经发生违反本声明的行为, 或 Paramount 或政策机关正在进行相关调查, 则员工必须保存所有可能相关的资料(图片、物品等)及文档(包括计算机磁盘、计算机磁带、硬盘、录音带、电子邮件、语音邮件、数字文件、音频文件)。员工还必须按照指示(例如“保留文档”通知)保留所有其他资料。如对在上述情况或其他情形下删除、销毁资料或文档的合宜性存有疑问, 必须事先咨询合规官。员工若有充分理由认为其他个人非法销毁或伪造与调查或其他法律事务有关文档或事件, 或正考虑采取此等行为, 则应当立即联系合规官。

纪律处分

在当地法律允许的范围内, Paramount 可以对直接或间接授权实施或参与违反本声明所述政策行为的任何员工或董事实施纪律处分——包括解除劳动合同或停薪留职。

法律合作

所有 Paramount 员工均应当与 Paramount 合作, 以应对第三方提出的与 Paramount 的业务相关的索赔和法律事件。若第三方提出的法律事件与员工在公司工作期间开展的 Paramount 业务有关, 则此义务在解除劳动合同后仍然生效。此等合作包括及时通知 Paramount 法律总顾问, 在收到非正式请求或收到法律程序的正式要求时, 按照总顾问的合法指示, 提供与 Paramount 直接或间接相关的任何事件的证据或文档(包括电子文档)。若此等合作发生在员工已经与 Paramount 解除劳动关系后, 则 Paramount 会根据其在该法律事件中的利益尽量避免扰乱该员工的正常计划, 并按照该员工由于此等法律合作而承担的实际开支提供合理、预先批准的费用报销。

免责及披露

本声明可在 Paramount 的公共网站 <https://www.Paramount.com> 以及 Paramount 内部网站和其他公司内部网站 <http://BCS.Paramount.com> 上找到。

Paramount 会不时自动对本声明中的部分条款弃权。员工若认为自己可以要求免责, 应当与其人力资源代表、合规官、所属业务单位法务部律师讨论此等事宜。董事会成员应当咨询 Paramount 企业秘书。员工若希望获得本声明的免责, 最终必须获得合规官的准许。

董事会及其委员会才有权准许 Paramount 执行官或董事免责, 按照法律规定, 应当向 Paramount 的股东披露此等免责。

结语

Paramount 感谢您的辛勤工作和对公司的贡献。有您的奉献, Paramount 才能成为负责任的企业, 才能为员工提供道德、安全的工作环境。Paramount 希望您不仅遵守本声明中的条款, 还能奉行本声明所蕴含的精神。您不得间接尝试公司政策禁止的行为。此外, 您也不得鼓动、参与、协助实施违反公司政策的行为。您遵守本声明的规定, 向 Paramount 举报不当行为, 都是对 Paramount 的帮助, 对 Paramount 取得成功具有重大意义。